

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2025,
Volumen 9, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

EXCLUSIÓN LABORAL Y DISCRIMINACIÓN SISTÉMICA: ANÁLISIS DE TESTIMONIOS EN CONTEXTOS ORGANIZACIONALES

**LABOR EXCLUSION AND SYSTEMIC DISCRIMINATION:
ANALYSIS OF TESTIMONIALS IN ORGANIZATIONAL**

Angie Marcela Contreras Mendoza
Universidad Continental, Perú

Henry Simón Burga Toledo
Universidad Continental, Perú

Greicy Blanquicett Marrugo
Universidad de San Buenaventura – Bogotá

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.19917

Exclusión Laboral y Discriminación Sistémica: Análisis de Testimonios en Contextos Organizacionales

Angie Marcela Contreras Mendoza¹tm975935@continental.edu.pe<https://orcid.org/0009-0008-3612-7579/print>

Universidad Continental

Perú

Henry Simón Burga Toledo19337143@continental.edu.pe<https://orcid.org/0000-0002-4466-3661>

Universidad Continental

Perú

Greicy Blanquicett Marrugogmblanquicetm@miusbctg.edu.co<https://orcid.org/0009-0006-8012-9788>

Universidad de San Buenaventura – Bogotá

RESUMEN

La exclusión laboral se refiere a la marginación o discriminación de ciertos individuos o grupos en el ámbito laboral, impidiendo su acceso, permanencia o desarrollo en el mercado de trabajo, en consecuencia a este fenómeno el presente artículo tiene como objetivo comprender los significados del concepto de exclusión laboral a partir de las narrativas de personas que han experimentado manifestaciones de exclusión laboral en Colombia, mediante la identificación y descripción de los elementos centrales, los efectos y las características específicas del concepto. Se apela a un estudio descriptivo de enfoque cualitativo, empleando como técnicas la entrevista semiestructurada dirigida a cuatro mujeres colombianas que, de manera libre y voluntaria, han consentido en compartir sus historias. Estas entrevistas no solo permiten una recopilación detallada de experiencias personales, sino que también enriquecen la comprensión del fenómeno desde diversas perspectivas. Los resultados revelan cuatro miradas distintas sobre la exclusión laboral, cada una de ellas, con valentía y sinceridad, ha compartido relatos profundos y conmovedores que abordan la exclusión laboral desde múltiples ángulos, incluyendo la discriminación por género, apariencia, pensamiento, acoso laboral y sexual. Narrativas que no solo ilustran las experiencias dolorosas y desalentadoras que han enfrentado, sino que también esperan sensibilizar a los lectores sobre los profundos impactos y efectos que la exclusión laboral tiene en la vida de las personas. En suma, este proyecto no solo se limitó a documentar estas vivencias, sino que aspira a generar un espacio de reflexión y discusión en torno a la exclusión laboral, fomentando una mayor conciencia social sobre la importancia de erradicar estas manifestaciones de injusticia en el ámbito laboral y promoviendo prácticas más inclusivas y equitativas para todos.

Palabras clave: exclusión laboral, trabajo, derechos humanos

¹ Autor principal

Correspondencia: tm975935@continental.edu.pe

Labor Exclusion and Systemic Discrimination: Analysis of Testimonials in Organizational

ABSTRACT

Labor exclusion refers to the marginalization or discrimination of certain individuals or groups in the workplace, preventing their access, permanence, or development in the labor market. As a result of this phenomenon, this article aims to understand the meanings of the concept of labor exclusion based on the narratives of people who have experienced manifestations of labor exclusion in Colombia, through the identification and description of the central elements, effects, and specific characteristics of the concept. A descriptive study with a qualitative approach is used, employing semi-structured interviews with four Colombian women who freely and voluntarily agreed to share their stories. These interviews not only allow for a detailed compilation of personal experiences, but also enrich the understanding of the phenomenon from different perspectives. The results reveal four different perspectives on labor exclusion. Each of the women courageously and sincerely shared profound and moving stories that address labor exclusion from multiple angles, including discrimination based on gender, appearance, and thought, as well as workplace and sexual harassment. These narratives not only illustrate the painful and discouraging experiences they have faced, but also hope to sensitize readers to the profound impacts and effects that labor exclusion has on people's lives. In short, this project was not limited to documenting these experiences, but also aspired to create a space for reflection and discussion around workplace exclusion, fostering greater social awareness of the importance of eradicating these manifestations of injustice in the workplace and promoting more inclusive and equitable practices for all.

Keywords: labor exclusion, work, human rights

*Artículo recibido 04 Agosto 2025
Aceptado para publicación: 29 Agosto 2025*



INTRODUCCIÓN

Según Weller (2001), la exclusión laboral se define en tres tipos “el primero es el desempleo abierto; el segundo el empleo de baja productividad que refleja la presión de la oferta laboral y la falta de acceso al empleo productivo; y por último el empleo productivo bajo condiciones precarias” (p.3). Frente a lo anterior, la tasa de desempleo en Colombia para el primer trimestre fue de 11,3% (DANE, 2024).

En cuanto a la población con discapacidad según el DANE (2024) la tasa de desocupación para el primer trimestre del 2024 fue de 9,1%; de otro lado, según la ANDI (2023) en el Informe Nacional de Empleo, la población migrante presenta una brecha laboral del 14%; por su parte, la tasa de desocupación para la población LGTBIQ, se ubicó en 13,3%, siendo 3,2 puntos porcentuales mayor a la de la población no LGBT 10,1%; finalmente, en relación al género se evidenció que para el trimestre enero - marzo 2024, la tasa de desocupación para las mujeres fue 15,0% y para los hombres 9,6%; existiendo una notable brecha entre la población con discapacidad, nacionalidad, orientación sexual y género.

La tasa de desocupación está influenciada por diversos factores, como la situación económica del país, la demanda de empleo, las políticas gubernamentales y otros factores socioeconómicos. Entre ellos, la exclusión laboral en población vulnerable como personas con alguna situación de discapacidad, diferente nacionalidad y otra orientación e identidad de género, etc; dado que para la sociedad son personas excluidas y muchas veces no se les da el mismo valor de aceptación; y, por tanto, son discriminados y en algunos casos despreciados (Ramírez, 2019; Benavides y Marín, 2019; Nuvaez, 2019).

Frente a lo anterior, es imperativo destacar que el trabajo es un derecho relevante y fundamental reconocido en diversas normas internacionales y nacionales. Según la Declaración Universal de Derechos Humanos, toda persona tiene derecho a trabajar sin discriminación, acceder a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure una existencia digna, así como a su familia, contar con condiciones de trabajo seguras, saludables y que no atenten contra la dignidad humana; incluyendo el acceso a orientación vocacional, no discriminación en todas las facetas del trabajo y la prohibición del trabajo forzado. En el ámbito nacional, la Constitución Política de Colombia establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado.



También se reconoce el trabajo del hogar como una actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social.

Por esta razón, esta investigación se da con el fin de identificar los elementos centrales del concepto de exclusión que impide garantizar que todas las personas, independientemente de su origen, sexo, identidad de género, orientación sexual, etnia, religión o discapacidad, tengan acceso a un trabajo digno, garantizando el acceso a los recursos, servicios y oportunidades necesarias para participar plenamente de la sociedad. Asimismo, describe las narrativas específicas de las personas excluidas laboralmente como un llamado a las organizaciones, al Estado y a la sociedad colombiana a la transformación social e inclusiva de todos los seres humanos sin desestimar sus habilidades, capacidades y destrezas, por causas similares a la mencionadas anteriormente.

Se realiza una discusión profunda que permite una reflexión sobre la problemática, que promueve diversas recomendaciones desde la gestión del talento humano a través de la identificación de los factores psicológicos que contribuyen a la exclusión laboral, como los prejuicios, la discriminación y los estereotipos.

Todo lo anterior, implicando la promoción de la igualdad de oportunidades, el fomento de entornos laborales inclusivos y respetuosos, y promoviendo que todas las personas tengan acceso a empleos dignos y justos. Además, de favorecer la educación para mejorar las habilidades de las personas, lo que puede ayudar a reducir la exclusión laboral.

Lo anterior, argumentado por Ferrari (2012), quien afirma que el trabajo es una actividad fundamental en la vida de los seres humanos, no sólo porque proporciona los medios necesarios para sobrevivir y satisfacer las necesidades básicas, sino porque también desempeña un papel esencial en la realización personal, desarrollo profesional y contribución a la sociedad.

En primer lugar, el trabajo proporciona los medios económicos para cubrir las necesidades básicas, como alimentación, vivienda y vestimenta; a través del trabajo, se obtiene un salario que permite a los seres humanos acceder a bienes y servicios necesarios para la supervivencia y bienestar, brindando oportunidades de progreso económico, mejoramiento de las condiciones de vida y aseguramiento del sostenimiento habitual de la economía del nacional.



En segundo lugar, es imperativo mencionar que el trabajo va más allá de la mera obtención de ingresos, ya que el ser humano obtiene la realización personal y desarrollo profesional, poniendo en práctica habilidades, talentos, el enfrentamiento de desafíos, la adquisición de nuevas competencias y el crecimiento individual; permitiendo un desarrollo de la identidad y la autoestima al brindar satisfacción de contribuir con acciones valiosas y útiles. En tercer lugar, el trabajo también es fundamental para el desarrollo de la sociedad, pues sin la mano de obra en la producción de bienes y servicios, sería imposible el desarrollo, funcionamiento y progreso económico y social. Asimismo, el trabajo ha desempeñado un conducto para la redistribución de la riqueza y la reducción de la desigualdad, brindando oportunidades de empleo y mejorando las condiciones de vida de las personas. Siendo catalogado como el motor de innovación y avance tecnológico, ya que impulsa la búsqueda de soluciones y mejoras en diferentes áreas (González, 2019).

Es importante destacar que el trabajo debe ser realizado en condiciones dignas y justas, de acuerdo con el Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Congreso de la República de Colombia, 1991, p. 21); en donde todos los seres humanos tienen derecho a un trabajo seguro, con remuneración adecuada, horarios razonables y respeto a sus derechos laborales.

Del mismo modo, el trabajo goza del reconocimiento mundial dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos como un derecho fundamental en el que se incluye en su Artículo 23 que cita:

- (i) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- (ii) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- (iii) La persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- (iv) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Naciones Unidas, 1948, p. 7).



En lo anterior, priman los principios de equidad y de libre discriminación en materia de empleo y ocupación (OIT, 2009), frente a eso la Organización Internacional del Trabajo OIT (2021) reconoce la importancia de estudiar más sobre los procesos de exclusión con el fin de reducir los indicadores en este aspecto y promover la inclusión laboral, buscando garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, así como combatir la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo, mediante la protección de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo para todos los trabajadores.

Con base en lo anterior, la exclusión laboral ha sido catalogada como un fenómeno que puede afectar a las personas en el ámbito laboral, y este puede manifestarse de diferentes formas, como la discriminación por género, edad, apariencia física, religión o preferencia sexual (Pedraza, 2012), lo que genera impactos negativos en la vida social y económica de las personas, así como en su bienestar general.

En este orden de ideas, de acuerdo con Pérez y Mora (2006) la exclusión en el mundo laboral puede tener diversos efectos en las personas y en la sociedad en general como (i) afectar la capacidad de las personas para acceder a empleos estables y bien remunerados, lo que a su vez puede dificultar su acceso a los bienes y servicios básicos necesarios para su subsistencia, (ii) afectar a grupos vulnerables, como mujeres, personas con discapacidad, personas de la comunidad LGBT, entre otros, y generar situaciones de injusticia y falta de igualdad de oportunidades, (iii) generar sentimientos de aislamiento, baja autoestima, estrés y ansiedad, así como dificultades para mantener relaciones sociales y familiares estables, (iv) limitar las oportunidades de desarrollo profesional y personal de las personas, al obstaculizar su acceso a empleos que les permitan crecer, adquirir nuevas habilidades y contribuir de manera significativa a la sociedad, y (v) tener repercusiones en la economía y la sociedad en su conjunto, al limitar el potencial productivo de la fuerza laboral y generar desigualdades que afectan el desarrollo y la estabilidad social.

Es por ello, que el interés investigativo del estudio es aportar conocimiento sobre los efectos que tiene la exclusión en el mundo laboral, desde un análisis narrativo de las historias particulares que permitan profundizar sobre este fenómeno social y sus componentes; con el fin de que este sea un trabajo que a futuro permita generar recomendaciones y estrategias que favorezcan el mejoramiento de la calidad de



vida de los individuos, y sobre todo, la aceptación para estas personas sin que se adopte una mirada que descalifique su conocimiento y experiencia. Por consiguiente, y con base en lo anteriormente expuesto se postula la siguiente pregunta de investigación. ¿Cuáles son los significados del concepto de exclusión laboral a partir de las narrativas de personas que han experimentado manifestaciones de exclusión laboral en Colombia?

A su vez, se formula el siguiente objetivo general, comprender los significados del concepto de exclusión laboral a partir de las narrativas de personas que han experimentado manifestaciones de exclusión laboral en Colombia, para dar cumplimiento a este objetivo se identifican y describen los elementos centrales, los efectos y las características específicas del concepto de exclusión laboral a partir de las narraciones de experiencias vividas por personas que han pasado por una situación de exclusión laboral en Colombia.

METODOLOGÍA

La investigación parte de un paradigma interpretativo, ya que se centra en la comprensión y la interpretación de la realidad social y humana; de alcance descriptivo ya que pretende describir las características de un fenómeno de estudio de manera precisa, a través de la recopilación de datos basados en la interpretación y comprensión de los significados, buscando comprender los fenómenos sociales y humanos a través de la interpretación de los discursos, las acciones y los contextos. (Hernández et al.,2014). Así como un estudio narrativo, dado que como indican Hernández, et al (2014) se busca: “entender la sucesión de hechos, situaciones, fenómenos, procesos y eventos donde se involucran pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones, a través de las vivencias contadas por quienes los experimentaron” (p. 487).

Analizando en profundidad unos casos particulares, de personas, grupos, organizaciones y eventos, con el objetivo de comprender sus características, implicaciones y significados (Codina, 2023). A su vez, el objetivo es comprender los significados del concepto de exclusión laboral a partir de las narraciones de experiencias vividas por personas que han pasado por esta situación en Colombia, analizando los elementos y significados centrales del concepto de exclusión de las narrativas específicas de las personas que han sido excluidas laboralmente en Colombia.



Se establece un estudio de enfoque cualitativo ya que se basa en la comprensión profunda y reflexiva de los significados subjetivos e intersubjetivos que forman parte de las realidades estudiadas (Rodríguez, 2020). De este mismo modo, para Hernández et al., (2014) este enfoque se refiere a “un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos” (p. 9). Este enfoque asume una realidad subjetiva, dinámica y compuesta por multiplicidad de contextos. Se centra en el estudio de los significados de las personas y de la vida social, y busca interpretar los fenómenos en base a los significados que las personas les otorgan (Quezada, 2021). Razón por la cual se describen y analizan las narrativas particulares de los participantes objeto de estudio. Asimismo, la investigación determina un corte transversal, ya que se lleva a cabo la recopilación de información en un único momento de tiempo establecido durante el año 2025.

Los participantes de la investigación corresponden a un grupo poblacional de mujeres entre los 18 a 65 años, que cumplen las características de la investigación y manifiesten ser o haber sido víctimas de exclusión laboral dentro de las categorías asignadas y, que, de manera libre, expresa y anónima comparten su experiencia de exclusión laboral dentro de las condiciones y tipologías expuestas anteriormente. La convocatoria de participantes se realiza de manera abierta apoyado del capital relacional de los investigadores y una convocatoria masiva que se realiza por medios digitales en el marco de la red social de LinkedIn. Corresponde a un estudio de caso, en el cual se analiza y describe los elementos centrales del concepto de exclusión laboral, las características específicas de la exclusión laboral y los factores de influyen en la falta de información y conocimiento sobre los derechos laborales de la población, frente a la exclusión laboral, a partir de las narraciones de experiencias vividas por los participantes.

Los instrumentos de recolección de información para el logro del objetivo investigativo se fundamentan en fuentes primarias y secundarias así: (i) *Entrevistas*: De acuerdo con Seid (2016) la entrevista es un intercambio de ideas, opiniones o información que se lleva a cabo mediante una conversación entre dos o más personas, en donde se plantean preguntas o temas de discusión, en pro de ser resueltas desde una perspectiva o experiencia personal.



Para el caso de la investigación, se lleva a cabo una *entrevista-semiestructurada* a los participantes voluntarios para narrar sus experiencias de exclusión laboral, ahondando en las condiciones y tipologías. (ii) *Revisión bibliográfica*: Se lleva un proceso de revisión bibliográfica para recopilar, organizar y gestionar documentos que comprendan datos informativos sobre la exclusión laboral, que sirvan para analizar los elementos y dimensiones centrales de los conceptos de trabajo y exclusión que impide la inclusión laboral, desde una concepción teórica y conceptual.

Se lleva a cabo bajo los principios y normas éticas que salvaguardan la identidad, confidencialidad y principios morales de la investigación. Buscando la protección de los derechos y el bienestar de los participantes a su vez, de garantizar procesos metodológicos transparentes y representativos para la generación de nuevo conocimiento (Quezada, 2021). Para fines de la investigación se diligencia la firma del *consentimiento informado*, autorización voluntaria y plenamente informada a los participantes antes de su participación en la investigación, en conocimiento de los fines y alcances de esta. *Confidencialidad y privacidad*, de ser solicitado por el participante se protegerá su identidad, asegurando que la información recopilada se mantenga de manera segura y se utilice de manera confidencial. *Beneficencia y no maleficencia* se buscará el beneficio de los participantes y evitar causarles daño o perjuicio. *Justicia*, se garantizará la equidad en la selección de los participantes y en la distribución de los beneficios y cargas de la investigación y la *honestidad y transparencia* en la presentación de los resultados, evitando la manipulación, tergiversación o sesgos en la redacción final. Bajo la Resolución 8430 de 1993 la investigación tendrá en cuenta aspectos como la protección de datos personales, la confidencialidad de la información y consideraciones éticas, enfatizando la importancia de proteger la privacidad y obtener el consentimiento informado de los sujetos de investigación, evitando cualquier riesgo o daño a los sujetos de investigación (Ministerio de Salud, 1993).

Para el procesamiento y análisis de la información, se estableció un guion de preguntas que incluye la solicitud de autorización a las participantes para grabar la entrevista y proceder a su transcripción. Una vez realizada la transcripción, se lleva a cabo un análisis temático de los datos. Según Seid (2016), esta técnica se fundamenta en la identificación de patrones y temas recurrentes en la información recopilada, los cuales pueden ser organizados en diferentes categorías o temas.



En este caso, el análisis temático se realizó utilizando un sistema de codificación por colores, lo que facilitó la visualización y agrupación de los distintos temas emergentes de las narrativas de los participantes. Este enfoque no solo permitió una comprensión más clara de las experiencias vividas, sino que también ayudó a resaltar las dinámicas de exclusión laboral que enfrentaron. Este análisis se realizó mediante el software MAXQDA, para la agrupación, síntesis y análisis de la información.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

"La exclusión laboral me enseñó que el verdadero techo de cristal no está en las empresas, sino en las mentes que deciden quién merece una oportunidad."

En el presente capítulo, se explorará en profundidad el fenómeno de la exclusión laboral a través de las vivencias de cuatro mujeres colombianas, cuyas historias revelan la complejidad y el impacto de este concepto en sus vidas. Estos participantes, con edades comprendidas entre los 25 y 30 años, han compartido sus experiencias de manera libre y voluntaria, permitiendo así una comprensión más rica de los elementos centrales que definen la exclusión laboral, así como sus efectos y características específicas.

A través de sus relatos, se busca no solo visibilizar la exclusión laboral que enfrentan, sino también brindar una plataforma para el análisis crítico de este problema social que afecta a muchas personas en Colombia. Este enfoque narrativo permitirá un análisis profundo y humano de la exclusión laboral, enmarcando las dificultades y barreras que estas mujeres han tenido que enfrentar en su búsqueda de oportunidades laborales.

Para el análisis de la información, se estableció un guion de preguntas (*Apéndice A*) que incluye la solicitud de autorización a las participantes para grabar la entrevista y proceder a su transcripción. Una vez realizada la transcripción, se llevó a cabo un análisis temático de los datos. Según Seid (2016) esta técnica se fundamenta en la identificación de patrones y temas recurrentes en la información recopilada, los cuales pueden ser organizados en diferentes categorías o temas. En este caso, el análisis temático se realizó utilizando un sistema de codificación por colores, lo que facilitó la visualización y agrupación de los distintos temas emergentes de las narrativas de las participantes. Este enfoque no solo permitió una comprensión más clara de las experiencias vividas, sino que también ayudó a resaltar las dinámicas de exclusión laboral que enfrentaron.



Las categorías establecidas son las siguientes:

Tabla 1. Categorías temáticas de análisis




Categoría	Subcategoría	Descripción
Exclusión laboral	Percepción del concepto EL	La indagación sobre la percepción del concepto de la exclusión laboral en una entrevista busca comprender cómo las personas interpretan y experimentan este fenómeno en el contexto laboral.
	Causas de la EL	La indagación sobre las causas de la discriminación laboral busca profundizar en los factores que contribuyen a este fenómeno en el entorno laboral.
	Manifestaciones de la EL	La indagación sobre las manifestaciones de la discriminación laboral busca identificar y comprender cómo se expresa este fenómeno en el contexto de la búsqueda de empleo.
Narraciones particulares	Efectos	La indagación sobre los efectos de la discriminación laboral busca comprender cómo este fenómeno impacta a los individuos en diversas dimensiones de su vida.
	Dificultades y barreras	La indagación sobre las dificultades y barreras de la discriminación laboral busca identificar los obstáculos que enfrentan los candidatos debido a prácticas discriminatorias durante el proceso de selección.
	Apoyo	La indagación sobre los apoyos después de la discriminación laboral busca entender qué recursos y mecanismos están disponibles para las personas que han experimentado discriminación en el entorno laboral.
Exclusión laboral como problemática social	Impactos	La indagación sobre los impactos de la discriminación laboral busca comprender cómo este fenómeno afecta a los individuos en diversas áreas de su vida personal y profesional.
	Estrategias empleadas	La indagación sobre las estrategias empleadas por las personas para enfrentar la discriminación laboral busca comprender cómo los individuos manejan y responden a situaciones discriminatorias durante el proceso de selección.
	Recomendaciones	La indagación sobre las recomendaciones que las personas sugieren para enfrentar la discriminación laboral busca identificar estrategias y consejos prácticos que pueden ayudar a los candidatos a manejar situaciones discriminatorias y promover un entorno laboral más inclusivo.

Nota: Categorías para el análisis de las entrevistas. Fuente: elaboración propia (2024)

Para el logro de este fin se llevará a cabo el siguiente procedimiento: (i) Clasificación de Respuestas: Agrupar las respuestas de los entrevistados según las categorías previamente definidas. (ii) Asignación de Colores: Utilizar diferentes colores para representar cada eje central. Esta codificación visual ayuda a resaltar las diferencias en las percepciones. (iii) Análisis Temático: Una vez que las respuestas estén organizadas y codificadas, se procederá a analizar los temas emergentes (*Ver Tabla 2*). (iv) Síntesis de Resultados: Se elabora un resumen que captura las percepciones más significativas de los entrevistados, a través de un Resumen Analítico Especializado, reflejando no solo las experiencias individuales, sino también las tendencias colectivas que emergen de las respuestas.



Tabla 2. Análisis temático de las entrevistas

				Inferencia
Entrevistada AM	Entrevistada GE	Entrevistada IN	Entrevistada AN	
<p>No describe un concepto formal de lo que para ella es la exclusión laboral, de manera inmediata establece que ha tenido una mala experiencia Unidad de análisis: “Yo he tenido muy malas experiencias todo ha sido caótico”</p>	<p>Describe el concepto de exclusión laboral como cualquier práctica que afecte la salud mental dentro del contexto laboral. Hace especial énfasis en que sucede comúnmente en los cargos subordinados, no obstante, resalta que al ser directiva sufre de exclusión laboral Unidad de análisis: “Prácticas de exclusión o discriminación afectan mucho la manera en que una persona puede trabajar y además de eso en pues a nivel de su salud mental puede tener repercusiones.”</p>	<p>Describe el concepto de exclusión laboral a partir de la discriminación por la forma de pensar, vestirse, por su apariencia física. Asimismo, afirma que se presenta cuando bajo cualquier situación se señala o juzga. Asimismo, afirma que cualquier persona está expuesta a sufrir exclusión laboral por diversas causas. Unidad de análisis “Para mí es cuando en mi trabajo, por mi forma de pensar, por mi forma de vestir, por mi aspecto personal. Se me excluye cierta situación o me señala, o me juzgan. Somos personas diversas, pues estamos expuestos a recibir cualquier tipo de comentario de opinión.”</p>	<p>Manifiesta que la exclusión laboral se da cuando nuestros jefes o líderes directos nos discriminan, pues por diferentes razones como por nuestro género, nuestro físico, nuestra orientación sexual, nuestras capacidades o nos menosprecian. Unidad de análisis “La exclusión laboral se da cuando nuestros jefes o líderes directos nos discriminan, pues por diferentes razones como por nuestro género, nuestro físico, nuestra orientación sexual, nuestras capacidades o nos menosprecian”</p>	<p>Estas unidades de análisis revelan que la exclusión laboral es un fenómeno complejo que afecta tanto a la experiencia individual de los empleados como a la salud mental y la cohesión del equipo.</p>
<p>La exclusión laboral surge de no aceptar las diferencias. Alude que también al ser de la comunidad LGTBI es una causa. Vestirse, actuar y verse diferente genera prejuicios en el ámbito laboral. Unidad de análisis: “Pues yo pertenezco a la comunidad LGBT y siento que siempre estamos como limitados. Las personas que tenemos tatuajes también, como que así digan que no, digan que no nos pueden excluir, así las cosas, hayan cambiado y digan como que hay inclusión, pero no la hay tan abierta. Si eres de la comunidad LGBTQ y quieres mostrarlo, pues te van como a no te van a contratar, no te van, te van a excluir o te van a hacer literal llegar al momento en el que tengas que renunciar porque acosan demasiado”</p>	<p>La exclusión laboral se presenta cuando no se involucra al trabajador en proyectos donde debe pertenecer, no tomar en cuenta sus opiniones, no valorar el trabajo, mayores exigencias en comparación con los demás compañeros y cuando existe un trato diferencial. Unidad de análisis: “No hacer parte de proyectos que pues sí, debería pertenecer. No tomar en cuenta sus opiniones. Qué más diría... que, no valorando su trabajo, eso también es una manera de discriminación. Cuando se hay un trato diferente, cuando hay mayores exigencias que de pronto los demás. De muchas maneras”</p>	<p>Afirma que la exclusión laboral se presenta por pensar y actuar de manera diferente, sobre diversas cuestiones de la vida. Los seres humanos no son susceptibles a recibir opiniones por la forma de hablar, vestir, incluso por la forma de pensar. Unidad de análisis “Todos tenemos una percepción diferente sobre la vida, sobre el cómo uno se ve, sobre cómo uno se viste y pues eso también hace que uno sea susceptible a recibir este tipo de opiniones de respecto al vestirse, al hablar o al incluso verse físicamente, pues como por la percepción de la vida que cada uno tiene”</p>	<p>Manifiesta que las causas de la exclusión laboral surgen porque no cumplimos o no encajamos con esos prototipos que ha impuesto la sociedad. La exclusión laboral no está enteramente ligada a la persona en sí, sino a los líderes Unidad de análisis “La exclusión laboral no está enteramente ligada a la persona en sí, sino a los líderes. Eso depende mucho de los líderes de los jefes más que de la persona en sí. Porque no cumplimos o no encajamos con esos prototipos que ha impuesto la sociedad”</p>	<p>Las causas de la exclusión laboral son multifacéticas e incluyen factores relacionados con la identidad personal, la falta de valoración en el trabajo, las percepciones sociales y la influencia de los líderes.</p>

Exclusión laboral por su forma de ser, vestir, y actuar.
Unidad de análisis:
“Me visto diferente, me gusta maquillarme, me gusta vestirme como diferente a los demás”

La manifestación de exclusión laboral de la entrevistada se presentó por parte de su jefe, cuando no se le tenía en cuenta para diversos proyectos, se le realizaban constantemente muchas críticas, se ignoraba su opinión y se ridiculizaba en público. También manifiesta que su jefe le robaba el crédito de su trabajo y la ridiculizaba en público. Por otro lado, se le criticó sobre su forma de vestir, aludiendo que tenía una vestimenta.

Unidad de análisis:
“como entorpeciendo con ella, sentía que ya no me tomaba en cuenta. Que no me quería incluir como en los proyectos de acá en muchas ocasiones decía que, pues yo no trabajaba, pero porque pues no me incluía como muchas de las actividades que de las que yo iría a participar acá. En muchas ocasiones. Yo presentaba proyectos y los ignoraba totalmente, pero cuando yo de pronto había algo en lo que ella creía que debía llamarme la atención, entonces sí lo hacía de manera, como ya muy cómo repercutió y ya. Dándole mucha importancia, por decirlo así, a los errores. Entonces nunca fui reconocida por las cosas que hice, sino que sentí todo el tiempo, por ejemplo, que ella me buscaba el error o cualquier cosa que yo le presentaba. Ella buscaba el pero. A veces sentía que me peleaba por cosas sin fundamento. A veces, muchas veces creí que yo estaba en lo correcto, pero ellos solo por llevarme la contraria. Como que buscaba el, pero o el argumento se lo intentaba para ponerme a mí como en el en la posición de la errada. Creo que había reuniones o proyectos en los que yo iba a participar y no me tenía en cuenta. Yo creo que es en particular, más que todo Bueno, algo que también ella empezó a hacer a lo último fue empezar a criticar mi manera de vestir”

Las manifestaciones de exclusión laboral se manifiestan a través de discrepancias, burlas, rechazo o contradicciones, sobre pensamientos y/o comportamientos.

En este caso puntual, la manifestación se presentó a través de cambios en comportamientos de su jefe directo por tener pensamientos o ideologías políticas adversas y diferentes a las de ella.

Unidad de análisis
“Pues sería, no sé por expresar una idea. Sea sobre sobre política o religión, cuando otra persona como que lo toma en burla o lo rechaza o lo contradice de una manera. Poco empática.

Pues en mi caso específicamente ha sido como por expresar ideas políticas como por un tema de, o sea, que expresaba libremente mi voto hacia algún candidato y expuesto, porque es bueno y he recibido críticas hacia mi forma de pensar desde lo político y también incluso cuando. He expresado mis ideas al respecto. Al aborto, a como deber ser las mujeres o cómo deberían vivir su vida, entonces he recibido como comentarios de personas de compañeras que pues que tienen una visión más conservadora de la vida”

Exclusión laboral por apariencia física, acoso sexual e intimidación laboral.

Unidad de análisis
“Bueno de cuando me sentí discriminada. Bueno, yo trabajaba para una Universidad en Bogotá y mi jefe, pues tenía un comportamiento bastante machista, además de obligarme por decir y presionarme para que hiciera de pronto algunos, llamémoslo tramullos o cosas que éticamente no están bien hechas, también me discriminaba por mi apariencia física me decía, oiga, usted está como muy gorda. Mire a ver si no baja de peso, que es que las viejas bonitas no son así de gordas. Decía que no me quería ver subiéndome de peso. Me ridiculiza en los comités o en los consejos directivos. Me decía que yo debía cuidar mi apariencia física, que no me maquillara de esa forma o si me maquillaba poco me decía que me tenía que maquillar más, que me arreglara más el pelo que no me dejara engordar que esa no era la imagen de una directora de extensión que por favor colabora con la imagen de la institución y todo el tiempo, pues más que decírmelo de una buena manera, era una forma de ridiculizarme, yo generalmente, sentía que me vestía bien, o sea, normal no me gusta usar zapatillas altísimas o faldas. Y él intentaba obligarme como que me hiciera de cierta manera, donde yo no me sentía cómoda y fue así como yo sentí esa esa discriminación laboral por parte de mi jefe; adicional, pues ahí también había otro tinte de acoso laboral en el entorno sexual”

Las manifestaciones de la exclusión laboral son variadas e incluyen la discriminación por apariencia, la falta de reconocimiento, la crítica a la expresión de ideas y el comportamiento abusivo por parte de líderes. Estas experiencias resaltan la necesidad de crear un entorno laboral inclusivo donde se valore la diversidad y se fomente el respeto mutuo.



Afectaciones en la personalidad y estados de ánimo.

Cambios en la personalidad, como decidir ajustarse a los prototipos de la sociedad, vestirse, maquillarse, actuar diferente, lo que ocasionó trastornos depresivos.

Unidad de análisis:

“Sí, pues ella empezó a hacer comentarios horribles hacia mí, a decir que me veía asquerosa que no pertenecía a la empresa, no podía verme con esa ropa tan fea, tan horrible, que no representaba al banco, al lugar de trabajo, que no le parecía que yo fuera así y aparte de que ese día me humillo, me trato super mal delante de todas las personas, y nadie hizo nada, nadie me dijo como que oye te puedo ayudar, ósea yo era una niña y como que simplemente hizo conmigo lo que quiso y después en el día a día laboralmente me empezó a acosar y a decir, así yo tuviera el uniforme bien puesto, así no se me vieran los tatuajes, así estuviera bien normal en mi trabajo haciendo bien mi trabajo, ella no le parecía y me excluía, me miraba feo, me dejaba de hablar, me habla con asco, me decía palabras feas, me decía que como que porque fingía si verdaderamente era otra persona que me veía muy fea con mis tatuajes, eh bueno me decía muchas cosas”.

La entrevistada alude que sus dificultades fueron no adaptarse a un esquema de normalidad de la sociedad en los entornos laborales, por verse diferente y comportarse diferente.

Unidad de análisis

“Tuve algunas experiencias por el tema de los tatuajes, siempre me preguntaban si se me veía alguno, siempre me preguntaban si me podía tapar más o como que cuantos tatuajes más tienes o tratar de mirar porque tiene el cabello corto porque esto o porque lo otro siempre hubo algo más.”

Dentro de los efectos que generó en la entrevistada se destaca un diagnóstico de ansiedad, enfermedades laborales de salud mental, desmotivación, pérdida de confianza en su trabajo, baja moral, afectación en la personalidad, desinterés en cosas que anteriormente le apasionaban.

Unidad de análisis

“yo ya dejé de presentar proyectos, me daba pues pereza porque nunca los he tomado en cuenta. Yo perdí totalmente mi confianza en mí. Antes yo hacía capacitaciones, muchas capacitaciones, me encantaba pararme al frente de un público y todavía me gusta, pero perdí mucho la motivación por hacer este tipo de cosas. Me sentía ya como incapaz. A veces me daba pena. Me empezó a dar pena pararme frente a un público por qué. Cuando ella estaba, por ejemplo, en mis presentaciones tenía una mirada que no sé cómo escribirla, pero me ponía mal. Entonces ya no me gusta hacer absolutamente nada que llamara la atención, sentía”

La entrevistada declara que aún continúa en este empleo; esto refleja que se adecuó y aprendió a vivir con la exclusión laboral.

Unidad de análisis

“Yo continuo en la misma empresa”

La entrevistada se sentía molesta, incomoda y le generaba bastante estrés sentirse juzgada por la forma de pensar. En cuanto a la ideología política, empatizar con el aborto y manifestarse como una persona atea.

Asimismo, sintió que su jefe entraba en terreno personal. Afectando su derecho a la intimidad.

Unidad de análisis

“Sobre todo, pues yo me sentía incómoda y me generaba, como mucho malestar o estrés, el hecho de ser constantemente indagada sobre mi forma de pensar, sobre por qué yo tenía estas ideas”

Como principal barrera destaca que no podía renunciar a su empleo debido a lo difícil de la situación actual para buscar otro empleo.

Unidad de análisis

“Yo sentía que, si renunciaba, pues no iba a tener otras opciones rápidamente. O sea, a mí de por sí ya me había costado conseguir trabajo. Duraba meses sin trabajo y el hecho de pensar que yo iba a renunciar como por lo que estaba sucediendo, me generaba. Era como la ansiedad de me voy a quedar sin empleo. Entonces voy a Aguantarme, voy a Aguantarme hasta lo que más pueda y voy a seguir. Entonces como que la verdad mi opción era renunciar y volver a seguir en búsqueda de trabajo”

Pérdida de empleo, inicio de proyectos independientes. Asimismo, la entrevistada manifestó sentimientos de culpa, tristeza, frustración.

Unidad de análisis

“No, yo actualmente no estoy trabajando para ninguna empresa, yo decidí ser independiente, dedicarme, pues a trabajar así de manera independiente porque me marcó por completo trabajar para alguna empresa. Yo le decía casualmente a mi esposo, como que yo no quiero volver a trabajar porque no quiero volver a sentir esas mismas sensaciones o enfrentarme nuevamente a esa situación, porque pues para mí fue bastante incómodo”.

Generó traumas y no desea volver a trabajar para ninguna empresa, y no desea recibir subordinación por parte de ningún jefe, especialmente si es varón.

Unidad de análisis

“Yo quedé marcada de por vida, porque si tú me preguntas en este momento, yo no quiero volver a trabajar para ninguna empresa. Esa experiencia fue en el sector educativo, como te mencioné para una Universidad y no quiero volver a experimentar eso y pues no, no, no me gustaría volver a trabajar, para un jefe que sea varón.”

Los efectos de la exclusión laboral son profundos y variados, incluyendo humillación, pérdida de confianza, estrés y decisiones de vida que pueden alejar a las personas del entorno laboral tradicional. Estas experiencias subrayan la importancia de crear ambientes de trabajo inclusivos y respetuosos, donde todos los empleados se sientan valorados y seguros para expresarse.

Las dificultades y barreras en el entorno laboral incluyen la estigmatización por apariencia, el miedo a la inseguridad laboral y las marcas emocionales que dejan las experiencias de exclusión. Estas barreras no solo afectan la calidad de vida de los empleados, sino que también limitan su capacidad para contribuir plenamente en sus roles.



La entrevistada alude que no recibió apoyo de nadie. Que buscó información en internet intentando disminuir los efectos de esa experiencia. No obstante, también informa que fue a la Fundación de la Mujer para encontrar apoyo.

Unidad de análisis:

“Pues la verdad en el trabajo nadie me ayudo, fui a la fundación de la mujer y tuve apoyo psicológico”

La entrevistada alude que es una persona apreciada por sus compañeros, y que recibió apoyo de amigos, compañeros de trabajo, secretaria, su mamá, quien también trabaja en la misma empresa.

Recibió apoyo de la EPS en acompañamiento en salud mental. Asesorías psicosociales.

Unidad de análisis

“Si, bastante en cuanto a mis redes de apoyo, pues como te digo, siento que soy una persona de pronto apreciada por mis compañeros y muchos se daban cuenta de esa situación. Entonces hay ocasiones en las que yo me quedaba aquí encerrada, llorando y de pronto me veían y me trataban de calmar, estaban pendiente de mí. Mi secretaria siempre me estuvo escuchando demasiado, mi mamá fue mi apoyo más gigante. Porque pues con ella, es con la que siempre me he desahogado, ella trabaja conmigo. Entonces también estuvo como al tanto de toda esa situación de discriminación. Entonces ella fue un apoyo fundamental para mí y también para mis compañeros en general. Muchos se daban cuenta de la situación y lo hacían con palabras de ánimo, como de paciencia y con respecto a la ayuda profesional. Por parte de la EPS inició un proceso, pero la verdad no lo terminé porque me sentía muy comprometida con el trabajo y no quería faltar, no quería faltar para no embarrar. Entonces recibía asesorías psicosociales por parte de una psicóloga de acá de la empresa. Pero pues bueno, yo trabajo acá en Bogotá, pero la sede principal es en Bucaramanga. Entonces la psicóloga de allá de la sede principal era la que no contaba con asesoría psicosocial”

No, buscó apoyo profesional. Pero sí se refugió en amigas para enfrentar esta situación. También recibió apoyo de su familia, como su mamá.

El apoyo fue más emocional, en donde pudo desahogarse.

Unidad de análisis

“Pues la verdad, no. Nunca busqué ayuda profesional, aunque en un momento sentí que sí lo requería. La verdad, mi apoyo fueron en ese momento como mis amigas. De pronto mi familia, mi mamá, cosa como que yo les contaba mi situación y pues”

Ha recibido apoyo de su círculo familiar como su esposo, tuvo que asistir tres veces al psicólogo debido a los traumas que generó, manifiesta haber manifestado depresión tras la pérdida de su empleo y desorientación frente a su proyecto de vida, lo que desencadenó ansiedad por la incertidumbre del futuro profesional.

Unidad de análisis

“Yo he asistido dos veces, 3 veces miento con una psicóloga por parte de la de la EPS. Para poder conversar un poco sobre esa situación, porque para mí sí fue bastante complejo. Yo a raíz de eso duré 1 año como con depresión, porque yo sentía que había dejado de trabajar y pues eso me afectó a mí porque yo pensé o creí que mi vida profesional había acabado a raíz de esa experiencia y debí tener algunas sesiones con esta psicóloga para reorientar mi camino y pues no sentirme tan perdida como en ese momento lo viví”

El apoyo en situaciones de exclusión laboral se manifiesta a través de diferentes canales, incluyendo la ayuda profesional, las redes de apoyo social y el soporte familiar. La combinación de estos tipos de apoyo puede ser determinante para ayudar a las personas a enfrentar y superar las experiencias de discriminación y exclusión.

Impactos emocionales, trastornos depresivos y de ansiedad.

Unidad de análisis:

“me aislé de las personas y me aislé de los comportamientos normales que tendría un ser humano y realmente fue por el acoso laboral que tuve de esa jefe en ese momento con tantas palabras que me decía eso me frustró tanto que tenía que ir literalmente hasta el psicólogo y pensar en que en la calle a veces me iban a mirar de cierta manera que me iban a maltratar o me iban a juzgar.”

Como principales impactos, se destaca la vulnerabilidad, pues en los entornos laborales no se cuentan con herramientas, y menos cuando se lucha contra un jefe, siempre se va a perder con un jefe.

Asimismo, alude a la pérdida de la confianza, afectaciones en la salud física, y la desmotivación en general.

Alude al miedo, a convertirse en una persona hermética.

Unidad de análisis

“Pues lo que yo te comentaba, yo perdí mucho la confianza en mí misma. En cuanto a mi aspecto físico, en cuanto a cómo me vestía, sí, como ya no me sentía tan como yo me vestía. Pues a raíz de eso, además, yo perdí un montón de cabello. casi la mitad de mi caballo se me cayó, me adelgacé aproximadamente 8 kg, entonces claro, la seguridad sobre mí misma estaba por el piso hasta ahorita, yo estoy empezando a recuperar mi peso, pero pues para mí me afectó demasiado el hecho, no más de adelgazarme a raíz de esa situación, pues me hace sentir demasiado mal, porque pues la ropa ya no me quedaba y De hecho por eso me tocó empezar a utilizar mucha falda, porque ya mis pantalones me quedaban gigantes, aún no me puedo poner mis uniformes que yo tenía”

Como principales impactos se destaca la culpa que se le hizo sentir, estigmatizando como una persona sin sentimientos e inhumana.

Se sintió ansiosa, estresada y le daba malestar ir al trabajo a experimentar esas situaciones. Evitaba conversar con sus compañeros para evitar que la juzgaran. Aquí se evidencia el derecho a la libre expresión.

Unidad de análisis

“Eh pues yo sentí sobre todo bastante agobio. Cuando usted mencionaba sentía como Ay, como mucha carterera, como que jartera tener que lidiar como con estas situaciones, como una situación de tolerar lo que estaba pasando, pero era una tolerancia que me generaba malestar, o sea”.

Refiere que el mayor impacto en su vida fue a raíz profesional, pues no le interesa volver a ser empleada, se siente cómoda siendo independiente.

Unidad de análisis

“honestamente hoy no quiero trabajar para ninguna empresa, yo estoy como independiente y no tengo ni la más remota posibilidad de volver a trabajar en una empresa y creo que es algo que me dejó esa esa experiencia que tuve yo no quiero volver a trabajar en ninguna empresa. Quiero seguir siendo independiente y si en un futuro, pues Dios me pone en el camino de volver a emplearme, no quiero que sea o no quiero tener un jefe varón”

Los impactos del acoso laboral son variados e incluyen el aislamiento social, el deterioro de la salud física y mental, el agobio emocional y decisiones laborales que pueden limitar el futuro profesional. Estas experiencias subrayan la necesidad de abordar el acoso laboral de manera efectiva en las organizaciones, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

La asistencia al psicólogo le brindó herramientas para luchar en contra de la exclusión, como denunciar.

Unidad de análisis

“Siento que me dieron muchas herramientas que después pude usar para sentirme bien sin necesidad de ir, y entendí muy bien que el acoso laboral que viví, y que uno tampoco puede permitirlo y que hay formas de luchar contra eso y hacer las cosas mejor, pero en ese momento no sabía y esa ayuda me ayudó a descubrir que había más información que había más cosas realmente no sabía que yo que me podía defender y que había herramientas que las podía usar a mi favor.”

La entrevistada menciona que accedió a redes de apoyo, apoyos con profesionales de la salud, realizó capacitaciones, retomó su confianza en sí misma. También alude que empezó a ponerse en sus zapatos, ser más empática y entendió que no era su problema sino de ella, y esta situación no podría afectarla. También le sirvió la meditación

Unidad de análisis

“Hice una capacitación, la meditación, empecé a verla desde la compasión”

Como estrategias apelo a la concientización que no era su culpa, y que la exclusión y discriminación era responsabilidad de la otra persona, y no de la víctima.

Unidad de análisis

“Apoyarme en amigos, mi mamá, buscar ayuda psicológica”

Apela que sus estrategias fueron aislarme, volverse hermética, ser independiente.

Unidad de análisis

“Bueno, yo soy consultora, yo trabajo para empresas que pronto necesitan montar el plan estratégico, reestructurar su misión, su visión. El apoyo más que todo en eso en planes de marketing, también trabajo con ese tema, pero como te digo yo decido con qué empresas trabajar Elijo mi equipo de trabajo. Y, no tengo una subordinación, es decir, yo soy más una consultora. Entonces, eso es algo que a mí me hace sentir segura, porque yo soy mi propio jefe y de pronto nadie me está discriminando o me está haciendo sentir mal por mi apariencia o por otros factores”.

Las estrategias empleadas para afrontar el acoso laboral incluyen el empoderamiento a través del conocimiento, la práctica de técnicas de bienestar, el apoyo social y profesional, y la búsqueda de autonomía en el trabajo.



<p>La entrevistada alude que es imperativo educar a las personas y dotar de herramientas necesarias para que no exista la exclusión, y tener las herramientas para defenderse.</p> <p>Unidad de análisis “Bueno yo digo primero que todo educación hace falta educación hay que educar a la gente con las herramientas necesarias”</p>	<p>La entrevistada apela a la importancia de formar a los dirigentes, a los líderes, a las organizaciones en general. Crear organizaciones horizontales y no verticales, fomentar la comunicación interpersonal, la empatía.</p> <p>Tener en cuenta las pruebas psicológicas a la hora de seleccionar a los líderes, evitando trastornos que puedan afectar a los terceros. Liberarse de la culpa, porque por lo general las personas que discriminan, que excluye, que hieren a otros, son personas que no están del todo bien y son personas que tienen que trabajar en sus conductas.</p> <p>Unidad de análisis “Yo diría que, capacitando a los líderes desde la cabeza, desde la gerencia a que creen organizaciones más horizontales y menos verticales. Yo siento que los líderes y los jefes de área son el ejemplo de sus equipos de trabajo y son quienes principalmente tienen que ser sensibilizados frente a la igualdad, la equidad. La comunicación interpersonal, la empatía” “La equidad, la igualdad. Incluso el amor, la comprensión, ese tipo de cosas que de pronto a veces faltan.” “Cuando una persona te discrimina, te excluye, es porque el problema está en esa persona y ese problema es de ella, nada más. Entonces eso me ayuda mucho a liberarme de la culpa, el saber que si ella era así era porque ella tenía un problema y ella tenía que manejarlo eso no era problema mío, es que ella se sintiera incómoda conmigo o el que ella no me quisiera.</p>	<p>Apoyo y seguimiento del área de talento humano. Estar más cerca del trabajador.</p> <p>Las empresas deben promover estrategias de acompañamiento a la salud mental de sus trabajadores.</p> <p>Asimismo, la entrevistada sugiere la importancia de que las personas busquen ayuda profesional por parte de los psicólogos, denunciando también siempre y cuando se pueda.</p> <p>Unidad de análisis “Hay que buscar ayuda, hay que buscar como la atención sea por psicología. Y cómo plantear esa situación, o sea uno. A veces no sabe cómo lidiar con situaciones de estrés o de acoso laboral y no tendría por qué pasar por esa situación solo. Entonces para mí sí es importante que, yo sí recomendaría a la persona buscar ayuda profesional y en dado caso de que la situación continúe, que pues. No se aferre a un trabajo dónde pues está recibiendo esa situación y vaya a buscar otras opciones si tiene la oportunidad de hacerlo, que lo haga, que vaya y pues no tenga que seguir lidiando con esas situaciones, pero en primera instancia, como buscar la ayuda y la orientación profesional o incluso también denunciar cómo la misma empresa, o sea, ir ante algún directivo o coordinador y mencionar lo que está pasando para que se tomen las medidas.”</p>	<p>Unidad de análisis Regulación por parte del estado. Construcción de políticas públicas. Veeduría por parte de los entes competentes. Capacitación para los trabajadores para detectar y denunciar la exclusión laboral. Asimismo, la entrevistada apela a la necesidad de denunciar, renunciar y buscar otras alternativas de empleo.</p> <p>Unidad de análisis “pues lo importante es que debe haber regulación por parte del Estado, se deben construir políticas públicas contra la discriminación laboral, debe haber mayor veeduría del Ministerio de trabajo, de los sindicatos. De todas estas entidades gubernamentales para proteger al trabajador de la discriminación laboral. Debe también existir una serie de capacitaciones para todos los trabajadores y que se puedan distinguir cuáles son, digamos esas causas y esos efectos subyacentes de la discriminación laboral deben educar a la ciudadanía”.</p>	<p>Las recomendaciones para combatir el acoso laboral incluyen la educación y sensibilización, la capacitación de líderes, la reflexión personal, la búsqueda de ayuda profesional y la implementación de políticas públicas.</p>
---	---	--	---	---

Nota: Análisis temático, resumen de las respuestas otorgadas en cada categoría. Fuente: elaborado por el autor (2025)



Elementos centrales del concepto de exclusión laboral

La exclusión laboral es un fenómeno que afecta a millones de personas en Colombia, impidiendo que accedan a sus derechos fundamentales, entre ellos, el derecho al trabajo (Ramírez, 2019). Este derecho está consagrado en la Constitución Política de Colombia, específicamente en el artículo 25, donde se establece que "toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas" (Congreso de la República de Colombia, 1991). La Constitución, al garantizar el derecho al trabajo, establece de manera implícita un compromiso con la igualdad y la no discriminación, principios que deben ser promovidos y protegidos en todos los espacios. Sin embargo, la realidad es que diversos grupos en la sociedad colombiana enfrentan barreras que limitan su acceso al mercado laboral, lo que pone de manifiesto una grave violación a este derecho fundamental.

Uno de los elementos centrales del concepto de exclusión laboral es la *discriminación*. Las personas que pertenecen a comunidades marginadas, como las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y los grupos étnicos, a menudo se ven excluidas de las oportunidades laborales por prejuicios y estereotipos arraigados en la sociedad (Weller, 2001). Esta discriminación no solo es injusta, sino que también atenta contra la diversidad y el potencial humano que debería ser aprovechado en el ámbito laboral.

La exclusión laboral es un fenómeno complejo que se manifiesta de diversas maneras en el entorno de trabajo, y que afecta a individuos de diferentes maneras, como se evidencia en las experiencias compartidas por AM, GE, IN y AN. A través de sus testimonios, se pueden identificar elementos centrales que nos permiten entender mejor este problema y sus implicaciones en la salud mental y el bienestar de los empleados.

AM menciona que su *percepción de la exclusión laboral* no se basa en un concepto formal, sino en experiencias personales negativas. Esta falta de una definición estructurada puede ser indicativa de cómo la exclusión se vive de manera subjetiva y las consecuencias que tiene en la salud mental. Por otro lado, GE, describe la exclusión laboral como un fenómeno que afecta particularmente a aquellos en posiciones subordinadas, aunque ella misma, siendo directiva, también ha sentido su peso. Esto resalta que la exclusión no está limitada a un nivel jerárquico específico y puede afectar a cualquier persona en la organización. IN



Por su lado, aporta una perspectiva importante al señalar que la exclusión laboral se basa en la discriminación por aspectos como la forma de pensar, la vestimenta y la apariencia física. Ella enfatiza que cualquier persona puede ser vulnerable a la exclusión por diversas razones, lo cual pone de relieve la arbitrariedad de estos juicios. AN, en su testimonio, refuerza esta idea al manifestar que la exclusión se produce cuando hay un trato diferencial por parte de los jefes, lo que revela una dinámica de poder que perpetúa la exclusión en el lugar de trabajo.

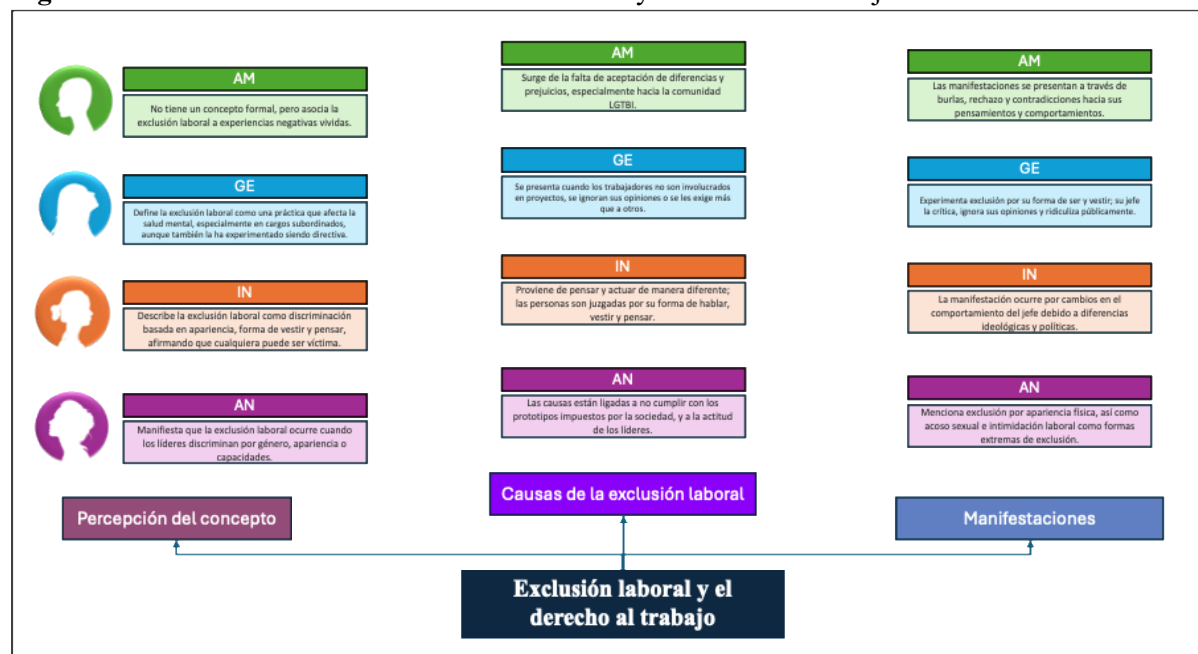
En el marco de las *causas de la exclusión laboral*, según AM, se originan en la falta de aceptación de las diferencias y en prejuicios hacia la comunidad LGTBI. Este punto es crucial, ya que la identidad y la diversidad deben ser valoradas en el entorno laboral. GE añade que la exclusión también se presenta cuando se desestima la participación y las opiniones de los trabajadores, lo que puede llevar a un ambiente laboral tóxico. IN menciona que las normas y prototipos impuestos por la sociedad son factores que contribuyen a la exclusión, sugiriendo que esta problemática es un reflejo de actitudes más amplias en la cultura.

En cuanto a las *manifestaciones de la exclusión laboral*, las entrevistadas relatan experiencias dolorosas. GE, describe cómo su jefe la ignoraba y ridiculizaba públicamente, lo que no solo afecta su autoestima, sino que también impacta en su rendimiento laboral. AM e IN destacan que las discrepancias y burlas basadas en las diferencias ideológicas son formas de exclusión que pueden generar un ambiente de trabajo hostil. AN menciona el acoso sexual e intimidación laboral como manifestaciones extremas de la exclusión, lo que subraya la gravedad del problema.

Esto permite ahondar, que la exclusión laboral es un fenómeno multifacético que surge de la discriminación y el rechazo hacia las diferencias. Las experiencias de AM, GE, IN y AN evidencian que este tipo de exclusión no sólo tiene consecuencias inmediatas en la vida profesional de las personas, sino que también puede repercutir en su salud mental y bienestar general; esto resulta particularmente concordante con lo descrito por Ramírez (2019) al asegurar que la exclusión laboral no solo afecta a los implicados dentro de los contextos laborales, sino que repercute en los entornos sociales y emocionales. Razón por la cual es imperativo que las organizaciones reconozcan y aborden estas dinámicas de exclusión, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso que valore la diversidad y fomente el desarrollo de todos sus miembros.



Figura 1. Resumen Analítico de la exclusión laboral y el derecho al trabajo



Nota: Resumen analítico de la primera categoría de análisis y sus subcategorías. Fuente: elaborado por el autor (2024).

Las entrevistas realizadas a AM, GE, IN y AN ofrecen una visión profunda sobre la exclusión laboral, revelando tanto sus percepciones como las causas y manifestaciones de este fenómeno. A través de sus testimonios, se destacan varios puntos críticos que permiten entender la complejidad de la exclusión en el entorno laboral. Asimismo, se evidencia que la exclusión laboral es un fenómeno multifacético que no solo afecta la dinámica laboral, sino que también tiene profundas repercusiones en la salud mental y el bienestar de los empleados. Es fundamental que las organizaciones reconozcan y aborden estas dinámicas para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. La diversidad debe ser valorada y promovida, no sólo como un principio ético, sino como una estrategia para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral.

Efectos de la exclusión laboral

Las experiencias compartidas por las entrevistadas en el marco de la exclusión laboral revelan efectos profundos y duraderos en su personalidad y estado de ánimo, así como las dificultades que enfrentan y el tipo de apoyo que reciben. A través de sus relatos, se hace evidente que la exclusión laboral no solo afecta el rendimiento profesional, sino que también tiene un impacto significativo en la salud mental y emocional de las personas.

En cuanto a los *efectos de la exclusión laboral*, las narrativas de AM, GE, IN y AN ofrecen un panorama desgarrador sobre las consecuencias del entorno laboral en la salud mental y personal de las mujeres. Cada una de ellas relata experiencias que revelan la profunda afectación que puede causar el no encajar en los estándares impuestos por la sociedad, así como la falta de apoyo en momentos críticos.

En el caso de AN, se observa cómo la presión por ajustarse a los prototipos de la sociedad desencadenó trastornos depresivos. Ella menciona que "Decidí vestirme y actuar diferente, pero eso solo me llevó a sentirme peor". Esta búsqueda de aceptación puede resultar en la pérdida de la autenticidad y en un desinterés por actividades que anteriormente les apasionaban. Lo que permite resaltar la necesidad de un ambiente laboral inclusivo que respete la diversidad y promueva la autenticidad personal.

Por otro lado, GE describe una lucha constante con la ansiedad y la desmotivación como resultado de un entorno laboral que no le permitió ser ella misma. Ella confiesa que "la baja moral y la pérdida de confianza en su trabajo" la llevaron a un estado de angustia que impactó negativamente su vida personal. Su relato pone de manifiesto la importancia de una cultura laboral que fomente el bienestar psicológico y el apoyo emocional entre compañeros.

IN enfrenta un conflicto similar, sintiéndose juzgada por sus creencias personales, lo que le causó un gran estrés. Además, el juicio constante sobre sus creencias y apariencia, como lo mencionó otra entrevistada, genera un estado de estrés que afecta su bienestar general "Me sentía molesta e incómoda por ser juzgada por mis ideas políticas y mi fe". Así como la violación a su derecho a libre pensamiento e intimidad. Esta falta de respeto no solo afecta la salud mental de los empleados, sino que también crea un ambiente hostil que impide la libre expresión de ideas y valores. La experiencia de Inés subraya la necesidad de establecer límites claros entre la vida laboral y personal.

Por otra parte, la historia de AN es particularmente impactante, ya que ha decidido no volver a trabajar para ninguna empresa debido a los traumas que ha sufrido. Su decisión de iniciar proyectos independientes refleja un deseo de autonomía, pero también señala la falta de opciones en un mercado laboral que no apoya a quienes enfrentan dificultades. Ella comparte que, tras perder su empleo, sintió "culpa, tristeza y frustración", emociones que se ven intensificadas por la incertidumbre del futuro.

En cuanto a las *dificultades y barreras*, AN señala que no pudo adaptarse a las normas de comportamiento en el entorno laboral, lo que la llevó a vivir con la exclusión.



Esta situación se agrava por la imposibilidad de renunciar a su empleo, lo que refleja una realidad común en el mundo laboral actual: Inés afirmó que "No puedo dejar mi trabajo porque encontrar otro es demasiado difícil". Este sentimiento de estar atrapada en un ambiente hostil genera traumas y un rechazo hacia futuras experiencias laborales, especialmente si se trata de trabajar bajo la supervisión de un hombre, caso que llevó a Angie a ser una profesional independiente, temiendo por la subordinación laboral de otro hombre. Este fenómeno plantea interrogantes sobre la cultura laboral y el sistema de apoyo disponible para aquellos que sufren exclusión.

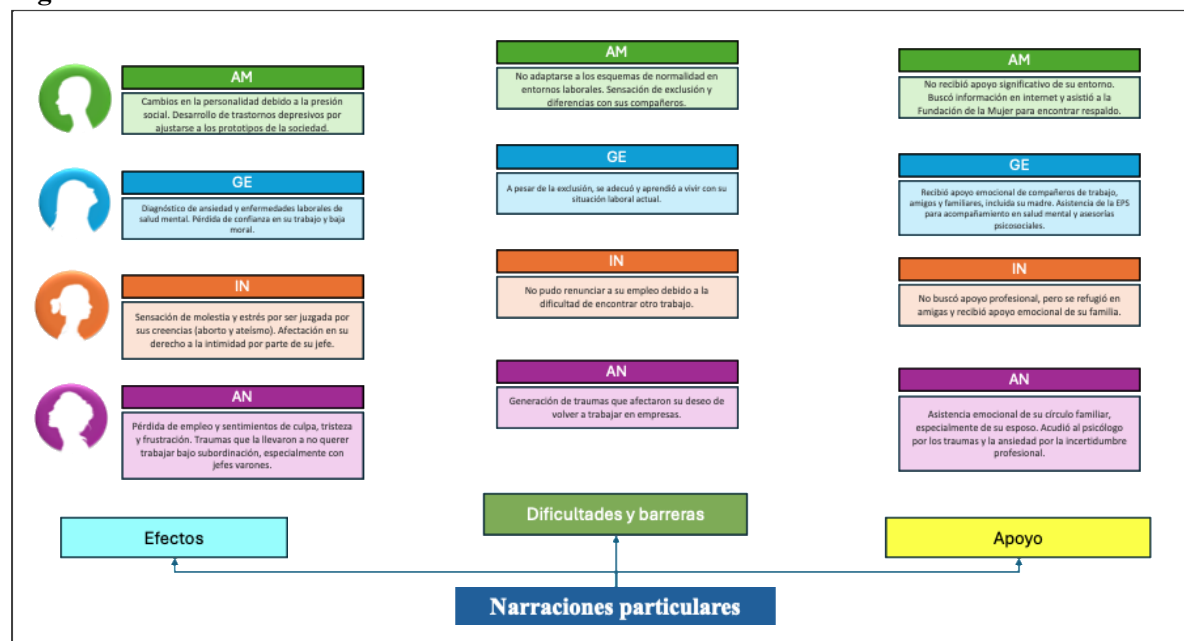
La falta de *apoyo* estructurado es un tema recurrente en las narraciones. AM menciona que no recibió ayuda de su entorno laboral, lo que la llevó a buscar información en internet y apoyo en organizaciones externas como la Fundación de la Mujer. Sin embargo, también resalta el apoyo emocional recibido de amigos y familiares, lo que muestra la importancia de las redes de apoyo en tiempos de crisis. GE, por otro lado, comparte que, aunque no buscó ayuda profesional inmediatamente, encontró consuelo en su círculo familiar y en sus amigos, afirmando que "poder desahogarme con ellos fue crucial para enfrentar mis sentimientos". Esta necesidad de apoyo emocional subraya la importancia de contar con un entorno de trabajo que fomente la empatía y la comprensión.

En síntesis, las narraciones de las entrevistadas sobre la exclusión laboral destacan la necesidad urgente de abordar este problema en los espacios de trabajo. Las afectaciones en la salud mental, las dificultades para adaptarse y la falta de apoyo estructurado son solo algunas de las consecuencias que estas mujeres enfrentan.

Es fundamental que las organizaciones reconozcan y promuevan la diversidad, así como implementen políticas de inclusión que ayuden a prevenir la exclusión laboral y fomenten un ambiente de trabajo saludable y respetuoso para todos. La transformación de la cultura laboral comienza con la escucha activa y el apoyo a aquellos que han sido marginados, creando así un camino hacia la equidad y el bienestar en el trabajo.



Figura 2. Resumen Analítico de las Narrativas Particulares



Nota: Resumen analítico de la segunda categoría de análisis y sus subcategorías. Fuente: elaborado por el autor (2024).

Características específicas de la exclusión laboral

La exclusión laboral es un fenómeno que afecta a un número creciente de trabajadores en diversas sociedades, constituyendo no sólo un desafío individual, sino un problema social que requiere atención urgente (Pérez y Mora, 2006). Las experiencias de AM, GE, IN y AN, cuatro mujeres que han enfrentado esta problemática ofrecen una perspectiva valiosa sobre sus impactos emocionales y psicológicos, así como sobre las estrategias que han implementado para hacer frente a la discriminación en sus entornos laborales.

Desde la perspectiva de GE, *los impactos* emocionales derivados de la exclusión laboral son devastadores. Ella menciona que se experimenta una pérdida significativa de confianza y salud física, así como un aumento de trastornos depresivos y de ansiedad. La lucha constante contra figuras de autoridad en el trabajo puede llevar a una sensación de vulnerabilidad, donde siempre se siente que la voz del empleado es silenciada. Este miedo a convertirse en una persona hermética, como ella lo describe, es un claro indicativo de cómo la exclusión puede transformar la personalidad de un individuo, llevándolo a aislarse y evitar la interacción social.

IN, por su parte, destaca la culpa que siente como consecuencia de la estigmatización en su entorno laboral. Se le ha hecho sentir como una persona sin sentimientos, lo que ha contribuido a su ansiedad y

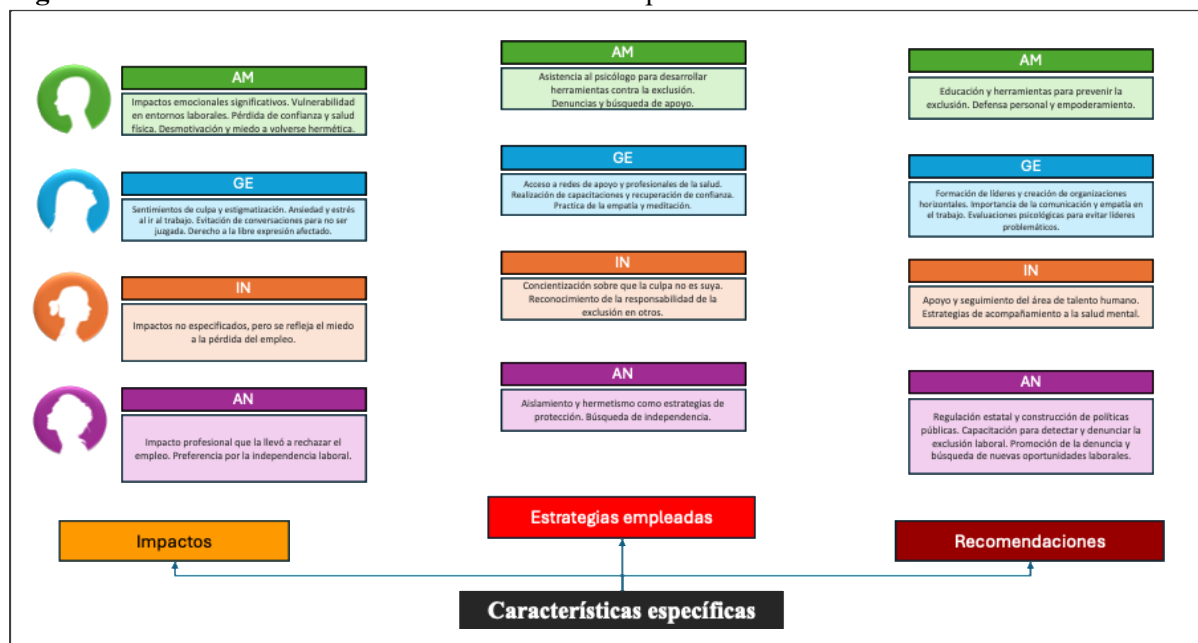
estrés. La necesidad de evitar el juicio de sus compañeros la ha llevado a reprimir su derecho a la libre expresión. Este fenómeno no solo afecta su bienestar personal, sino que también subraya la importancia de crear un ambiente laboral donde la comunicación abierta y honesta sea valorada y alentada.

AN, quien ha decidido no volver a ser empleada y se siente más cómoda en su independencia, pone de manifiesto un punto crucial: la exclusión laboral puede llevar a las personas a replantearse su relación con el trabajo y la dependencia económica. Esta renuncia a la estructura tradicional de empleo refleja una respuesta a un sistema que no brinda apoyo ni reconocimiento a quienes sufren discriminación. *Las estrategias* utilizadas por estas mujeres para enfrentar la exclusión son diversas. AM encontró en la asistencia psicológica herramientas para combatir la exclusión, mientras que GE se benefició de redes de apoyo y capacitaciones que la ayudaron a retomar su confianza. La meditación y la empatía se convirtieron en pilares fundamentales para su recuperación. Sin embargo, es inquietante que IN haya optado por el aislamiento, lo que pone de relieve la falta de recursos adecuados para apoyar a quienes enfrentan situaciones de exclusión.

Sobre *las recomendaciones*, AM hace un llamado a la educación y la capacitación de los líderes dentro de las organizaciones. Ella enfatiza que es imperativo contar con herramientas que permitan a los trabajadores defenderse contra la exclusión y la discriminación. GE refuerza esta idea al sugerir la creación de organizaciones horizontales que fomenten la comunicación interpersonal y la empatía, destacando la necesidad de pruebas psicológicas para los líderes, para evitar que trastornos personales afecten a terceros. Además, es crucial que las empresas implementen estrategias de acompañamiento a la salud mental de sus empleados, así como promover un entorno donde la denuncia de la discriminación sea una práctica común y no un tabú. La regulación por parte del estado y la creación de políticas públicas son también pasos necesarios para brindar un marco de protección y justicia para los trabajadores excluidos. En síntesis, la exclusión laboral no es solo un desafío individual, sino un reflejo de fallas estructurales en las organizaciones y en la sociedad. Las experiencias de AM, GE, IN y AN subrayan la necesidad de un cambio profundo en la cultura organizacional, donde la inclusión, el respeto y la empatía sean valores fundamentales. Solo a través de la educación, la regulación y el apoyo mutuo podremos construir un entorno laboral más justo y equitativo para todos.



Figura 3. Resumen Analítico de las Características Específicas



Nota: Resumen analítico de la tercera categoría de análisis y sus subcategorías. Fuente: elaborado por el autor (2024).

CONCLUSIONES

La exclusión laboral, como fenómeno multidimensional, constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia, particularmente el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. A pesar de los compromisos normativos y constitucionales con la igualdad y la no discriminación, persisten barreras estructurales y culturales que impiden el acceso equitativo al mercado laboral para diversos grupos históricamente marginados, entre ellos mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y comunidades LGTBI.

El análisis de los testimonios de mujeres que han experimentado exclusión laboral revela que este fenómeno no solo se manifiesta a través de la discriminación directa, sino también mediante prácticas sutiles de marginación, acoso, y deslegitimación de la diversidad en el entorno de trabajo. Estas experiencias evidencian que la exclusión laboral trasciende el ámbito profesional, impactando de manera significativa la salud mental, el bienestar emocional y la identidad personal de quienes la padecen. La discriminación basada en género, orientación sexual, apariencia física o ideología política, lejos de ser un fenómeno aislado, responde a patrones sociales y organizacionales profundamente arraigados que perpetúan la desigualdad y la injusticia.

Asimismo, la exclusión laboral se configura como un problema sistémico que requiere respuestas integrales desde la política pública, la gestión organizacional y la transformación cultural, en donde, la ausencia de mecanismos efectivos de apoyo institucional y la insuficiencia de redes de contención emocional agravan las consecuencias de la exclusión, generando efectos duraderos como la pérdida de autoestima, el aislamiento social y la renuncia a la participación en el mercado laboral formal. Las estrategias de afrontamiento identificadas en las narrativas, tales como la búsqueda de apoyo psicológico, la creación de redes de solidaridad y la transición hacia el trabajo independiente, reflejan tanto la resiliencia individual como la necesidad de entornos laborales más inclusivos y respetuosos de la diversidad.

En este sentido, la promoción de la inclusión laboral exige la implementación de políticas organizacionales orientadas a la equidad, la capacitación de líderes en competencias socioemocionales y la creación de espacios seguros para la denuncia y el acompañamiento psicosocial. Es imperativo que las organizaciones y el Estado asuman un rol proactivo en la erradicación de prácticas discriminatorias, garantizando el ejercicio pleno de los derechos laborales y el desarrollo integral de todos los trabajadores, sin distinción alguna (Contreras-Mendoza, 2023).

Finalmente, la exclusión laboral no solo representa un desafío individual, sino que constituye un indicador crítico de las fallas estructurales en la construcción de sociedades justas y democráticas. La transformación de la cultura organizacional y social hacia la inclusión y el respeto por la diversidad es una condición sine qua non para el desarrollo sostenible, la cohesión social y la garantía efectiva de los derechos humanos en el ámbito laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANDI. (2023). Tasa de desempleo en migrantes en Colombia es del 14%.

<https://estoyenlafrontera.com/empleo-y-emprendimiento/tasa-de-desempleo-en-migrantes-en-colombia-es-del-14>

Benavides, D. F., & Marín, S. D. (2023). *Discriminación y exclusión laboral hacia la comunidad LGBTQ+*. Una evaluación institucional a la política pública “Jamundí Diversa”. Institución

Universitaria

Antonio

José

Camacho.

<https://repositorio.uniajc.edu.co/bitstream/handle/uniajc/1877/Discriminaci%C3%B3n%20y>



[%20exclusi%C3%B3n%20laboral%20hacia%20la%20comunidad%20LGBTIQ%2B.%20Un
a%20evaluaci%C3%B3n%20institucional%20a%20la%20pol%C3%ADtica%20p%C3%BA
lica%20%E2%80%9CJamund%C3%AD](#)

Cavieres, H., Ponce, C., & Gómez, J. (2019). Más allá de los ninis: relación entre juventud, exclusión social y trabajo en el Chile actual. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades* (10), 60-72. <https://doi.org/https://doi.org/10.37135/chk.002.10.04>

Codina, L. (2023). *Estudios de caso: características, tipología y bibliografía comentada*. <https://www.lluiscodina.com/estudios-de-caso/>

Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de la República de Colombia*. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html.

Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1090 2006. https://doi.org/https://urosario.edu.co/sites/default/files/2022-10/ley_1090de06_c.pdf

Contreras-Mendoza, A. M. (2023). T Creación de la propuesta del centro de innovación y emprendimiento en la Tecnológica Autónoma de Bogotá en pro del fortalecimiento de la interacción universidad, estado y empresa en entornos globales de liderazgo (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB. <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/16674> .

Cristancho, L. A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Revista de historia y ciencia sociales* *Secuencia*, 1-23. <https://doi.org/https://secuencia.mora.edu.mx/Secuencia/article/view/1827/2285>

DANE. (2024) Tasa global de participación, ocupación y desocupación. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

DANE. (2024) Mercado laboral de la población en condición de discapacidad. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-ene-mar2024.pdf>

Day, J. (2021). *Exclusión social: definición, impacto, ejemplos, oportunidades futuras*. <https://www.liberties.eu/en/stories/social-exclusion/43579>



- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 162-167.
<https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>
- Escoto Castillo, Ana Ruth; Márquez Scotti, María Clara; Prieto Rosas, Victoria La sobreeducación en México: ¿promotora o inhibidora de la exclusión laboral? *Revista Latinoamericana de Población*, vol. 14, núm. 27, 2020, Febrero, pp. 115-148 Asociación Latinoamericana de Población Uruguay
- Ferrari, R. E. (2012). La importancia del trabajo para la vida humana y el flagelo de la desocupación. *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*, 1-24.
<https://doi.org/https://www.aacademica.org/000-097/366.pdf>
- González, L. A. (2019). Trabajo, supervivencia y bienestar. *Revista América Latina en Movimiento*.
<https://doi.org/https://www.alainet.org/es/articulo/202278>
- Hernández, et al (2014). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana. En línea:
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana.
<https://doi.org/https://sistemas.unicesar.edu.co/documentossistemas/sampieri.pdf>
- iBerly. (2024). *Composición del salario*. <https://www.iberley.es/temas/composicion-salario-1211>
- Ministerio de Salud. (1993). Resolución 8430 de 1993.
https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_8430_de_1993.aspx#/
- Naciones Unidas. (1948). *Derechos humanos*. Carta Internacional de los Derechos del Hombre.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Nuvaes, J. J. (2019). La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 308-326.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062693>



- OIT. (2009). *Conocer los del Trabajo Derechos Fundamentales en el Trabajo*.
https://doi.org/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf
- OIT. (2019). *Formas de trabajo: una visión general de los nuevos estándares estadísticos*.
<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/forms-of-work/>
- OIT. (2024). *Conceptos de trabajo*. <https://www.oitinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*. https://doi.org/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Las desigualdades y el mundo del trabajo*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf
- Pedraza, A. C. (2012). Exclusión social y empleo: ¿qué ocurre cuando hay segmentación laboral? *Sociedad y Economía* (22), 135-162.
<https://doi.org/http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n22/n22a06.pdf>
- Pereyra, L. E. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Pérez, J. P., & Mora, M. (2006). Exclusión social, desigualdades y excedente laboral: Reflexiones. *Revista Mexicana de Sociología*, 68(3), 431-465.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32112601002>
- Pineda, R. M., & Chapa, J. B. (2018). Exclusión de las personas analfabetas en la vinculación laboral. *Revista mexicana de sociología*, 80(4), 767-799. Recuperado en 04 de abril de 2024, de
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032018000400767&lng=es&tlng=es.
- Quezada, N. (2021). *Metodología de la investigación*. Marcombo.



- Ramírez, N. (2019). “A mí me gustaría, pero en mis condiciones no puedo”. Maternidad, discriminación y exclusión: el paso del trabajo formal al trabajo informal en confección en Colombia. *CS*, 241-269. <https://doi.org/https://doi.org/10.18046/rece.iespecial.3239>
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la Investigación*. Soluciones Educativas.
- Sánchez, C. (2020). La lucha contra la exclusión sociolaboral en España: 1990-2020. *E-Revista Internacional De La Protección Social*, 5(1), 5-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2020.i01.01>
- Sevillano Monje, V. (2018). Las empresas de inserción como salida laboral para las personas en riesgo de exclusión social. *Cuestiones pedagógicas*, 26, 131-144.
- Subirats, J., Gomà, R., & Brugué, J. (2005). Análisis de los factores de exclusión social. Bilbao y Barcelona: Fundación BBVA y el Institut d’Estudis Autònomic.
- Seid, G. (2016). Procedimientos para el análisis cualitativo de entrevistas. Una propuesta didáctica. *V Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales*, 1-25. https://doi.org/https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.8585/ev.8585.pdf%7D
- Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral*. Naciones Unidas. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0068a5b2-5568-4e69-9764-ca0c41410d6d/content>

